



La movilidad  
es de todos

Mintransporte

Ministerio de Transporte

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021





## CONTENIDO

<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	3
<i>1. GENERALIDADES</i> .....	5
<i>2. MARCO NORMATIVO</i> .....	5
<i>3. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL</i> .....	7
<i>4. OBJETIVO GENERAL</i> .....	8
<i>5. OBJETIVOS ESPECIFICOS</i> .....	8
<i>6. ALCANCE</i> .....	8
<i>7. DETALLE DEL PLAN</i> .....	9
<i>7.1 Análisis de las Necesidades de Personal</i> .....	9
<i>7.2 Análisis de la Planta Actual</i> .....	9
<i>7.3 Distribución Porcentual de Empleos del Ministerio de Transporte por Nivel</i> .....	10
<i>7.4 Análisis de disponibilidad de personal.</i> .....	11
<i>7.5 Identificación de Fuentes de Financiación de Personal</i> .....	12
<i>8. CRONOGRAMA</i> .....	13
<i>9. GLOSARIO</i> .....	14
<i>10. RESPONSABLES DEL PLAN</i> .....	17



## **INTRODUCCIÓN**

*En cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.", se estableció que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos en donde se incluya el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Así mismo, la entidad deberá mantener actualizada la planta personal necesaria para el cumplimiento de las funciones.*

*El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Transporte para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:*

- 1. Análisis de necesidades y de disponibilidad de personal*
- 2. Identificación de fuentes de financiación de personal*

*Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1° de enero de 2020, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.*



*De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.*



## **1. GENERALIDADES**

*El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.*

*De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.*

## **2. MARCO NORMATIVO**

- A. Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.*
- B. Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Artículo 15, numeral 2, literal b.*
- C. El Decreto 087 de 2011, "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Transporte, y se determinan las funciones de sus dependencias".*
- D. El Decreto 088 de 2011, " Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Transporte".*



Humanos

- E. Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública".*
- F. Decreto 612 de 2018, "Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".*
- G. Decreto 815 de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".*
- H. Ley 1960 de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".*
- I. Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.*
- J. Auto del Consejo de Estado del 5 de mayo de 2014.*
- K. Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la "Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento", expedido el 13 de agosto de 2019.*
- L. Circular Interna No. 20203000036273 del 15 de mayo de 2020, del Ministerio de Transporte, la cual establece los "Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa vacantes a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional".*



### 3. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

<p style="text-align: center;"><b>DIMENSIÓN MIPG</b> <b>POLÍTICA DE GESTIÓN Y</b> <b>DESEMPEÑO</b> <b>PLANES/ PROGRAMAS O</b> <b>PROYECTOS</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN</b></p>
<p style="text-align: center;"><i><b>Dimensión del Talento Humano</b></i></p>	<p><i>El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permitir que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales.</i></p>
<p style="text-align: center;"><i><b>Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano</b></i></p>	<p><i>El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.</i></p>
<p style="text-align: center;"><i><b>Política de Integridad</b></i></p>	<p><i>El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con transparencia y que va a proveer personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad.</i></p>
<p style="text-align: center;"><i><b>Plan Estratégico de Talento Humano</b></i></p>	<p><i>El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.</i></p>



#### **4. OBJETIVO GENERAL**

*El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, y desarrollar los procesos de provisión temporal de empleos vacantes de carrera administrativa.*

#### **5. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- a) Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.*
- b) Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.*

#### **6. ALCANCE**

*Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión temporal de empleos de carrera administrativa., desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.*

*Adicionalmente el Ministerio de Transporte se encuentra en proceso de rediseño institucional dirigido a ajustar la estructura de la entidad, al igual que los mecanismos de gobernanza, para fortalecerse y especializarse en el proceso de formulación de visión y política sectorial de largo plazo, con enfoque territorial y global, y definir lineamientos que guíen el desarrollo de todos los medios y modos, la logística y la regulación.*



## Humanos

*El proceso de rediseño institucional se orienta, entre otros, a la profesionalización de la planta de personal del Ministerio de Transporte, y que las necesidades de personal se centren esencialmente en la provisión de los empleos que se encuentran vacantes. Sin embargo, es procedente tener en cuenta que frente a los empleos vacantes, es indispensable realizar un análisis dirigido a establecer si corresponden a los empleos que requiere la entidad.*

## **7. DETALLE DEL PLAN**

### **7.1 Análisis de las Necesidades de Personal**

*Teniendo en cuenta que se está adelantando el proceso de fortalecimiento institucional, dentro del cual se revisará la estructura interna al igual que la planta de empleos de la entidad, las necesidades serán las que se definan en ese estudio.*

*Sin embargo, respecto de la situación de los empleos de la planta del Ministerio de Transporte, es preciso mencionar algunos hechos considerados relevantes en este proceso:*

### **7.2 Análisis de la Planta Actual**

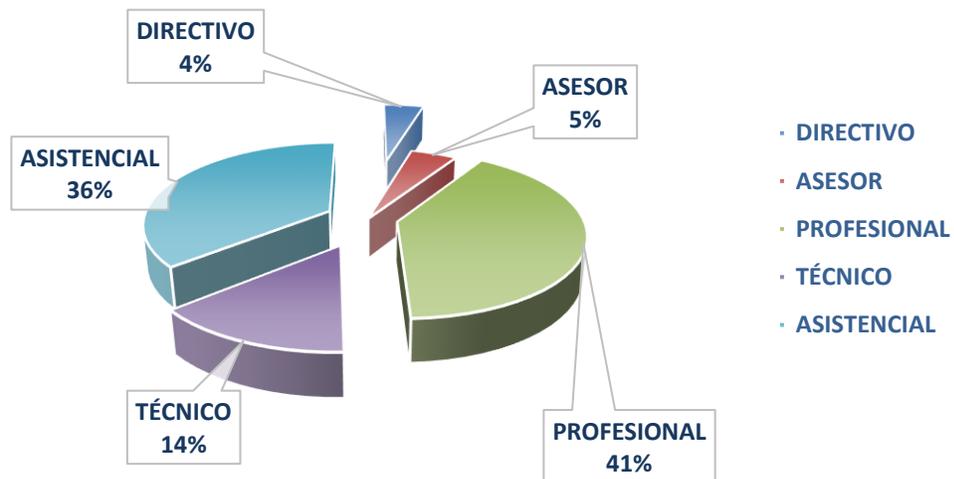
*La planta de personal aprobada para el Ministerio de Transporte, acorde con los Decretos 2054 de 2003, 087 y 088 de 2011, está conformada así:*

<b>PLANTA DE PERSONAL</b>	<b>EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	<b>EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>
745	95	650



<b>NIVEL</b>	<b>No. EMPLEOS</b>	<b>%</b>
▪ <i>DIRECTIVO</i>	32	4,30%
▪ <i>ASESOR</i>	34	4,56%
▪ <i>PROFESIONAL</i>	302	40,54%
▪ <i>TÉCNICO</i>	107	14,36%
▪ <i>ASISTENCIAL</i>	270	36,24%
<b>TOTAL</b>	<b>745</b>	<b>100,00%</b>

### 7.3 Distribución Porcentual de Empleos del Ministerio de Transporte por Nivel



Con corte a 31 de diciembre de 2020, los empleos que se encuentran vacantes en la entidad, corresponden a los siguientes, diferenciando si se trata de empleos vacantes de manera temporal, de manera definitiva, o se empleos de libre nombramiento y remoción:



<b>TIPO DE VACANTE</b>	<b>No</b>
TEMPORALES- CARRERA ADMINISTRATIVA	80
DEFINITIVAS- CARRERA ADMINISTRATIVA	79
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>

#### **7.4 Análisis de disponibilidad de personal.**

En relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, esta se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración, para lo cual es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- **Evaluación del desempeño:** consolidar la base de datos de servidores públicos con derechos de carrera administrativa con posibilidad a encargo por evaluación del desempeño, que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente y Satisfactoria para el período de evaluación 2019-2020.
- **Provisión Transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa:** La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional, se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.



## Humanos

- **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se proveen empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Nombramiento ordinario:** Nombramiento mediante el cual se proveen los empleos de libre nombramiento y remoción, atendiendo igualmente las disposiciones vigentes y los procedimientos aplicables.

### **7.5 Identificación de Fuentes de Financiación de Personal**

El presupuesto de los gastos de personal de nómina se enmarca dentro de los rubros de funcionamiento, para lo cual la entidad - MINISTERIO DE TRANSPORTE - elabora el proyecto de presupuesto con un año de antelación acorde con la planta de personal provista a febrero de cada vigencia y en concordancia con el techo del 3% de incremento que establece El Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En relación con los recursos de apropiación inicial para la vigencia 2021, por parte del Ministerio de Hacienda, dirigidos a financiar los empleos de la planta de personal provista (586 cargos) del Ministerio de Transporte, es así como para la presente vigencia correspondió a \$38.837.856.000; siendo el valor estimado de la planta provista por valor de \$40.252.446.849, sin incremento salarial. Siendo pertinente aclarar que para la vigencia 2020 estimativo se realizó sobre un 3% y el incremento fue de 5,12%.



## Humanos

En este sentido al proceder a proveer mediante encargo las vacantes originadas en la vigencia 2019 y 2020 se debe reajustar el valor estimado de los costos, acorde con el nivel ocupacional y el número de vacantes a proveer; a manera de ejemplo al realizar un (1) encargo de profesional especializado código 2028 grado 15 con destino a un profesional especializado código 2028 grado 17, el costo anual por diferencia salarial sería de \$11.989.096. De otra parte si se efectuara un nombramiento provisional de un profesional 2044 grado 02, el costo anual sería de \$42.616.645. En cuanto al valor estimado de la planta de personal - full (745 empleos provistos) el valor sería de \$50.658.170710.

**8. CRONOGRAMA**

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [ 1 AÑO ]	
				Inicio dd/mm/aaaa	Fin dd/mm/aaaa
Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.	Listado de vacantes remitido por el Grupo Administración de Personal	Comunicar al Grupo Administración de Personal para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha  Revisión de disponibilidad presupuestal requerida  Evaluar necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso	Subdirector del Talento Humano	A partir de la recepción de la solicitud de las áreas (ocasional)	Hasta la Publicación de las fases de los empleos a proveer



OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [ 1 AÑO]	
				Inicio dd/mm/aaaa	Fin dd/mm/aaaa
Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.	Provisión de empleo(s) por encargo o nombramiento provisional	<p>Establecer los lineamientos para la provisión de empleos</p> <p>Publicación de las fases de los empleos a proveer</p> <p>Verificación de cumplimiento de requisitos mediante estudio de hoja de vida</p> <p>Elaboración de la certificación y resolución</p>	Subdirector del Talento Humano	Inicia con verificación de la disponibilidad de recursos y lineamientos para la provisión de empleos	Posesión de los servidores por encargo o nombramiento provisional.

## 9. GLOSARIO

**CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).



**EMPLEO:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**ENCARGO:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

**LISTA DE ELEGIBLES:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.



## Humanos

**NOMBRAMIENTO ORDINARIO:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**NOMBRAMIENTO PROVISIONAL:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**TRASLADO:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

**VACANTE DEFINITIVA:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por



*cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.*

**VACANTE TEMPORAL:** *Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).*

## **10. RESPONSABLES DEL PLAN**

*Nombre completo: Gladys Colmenares Araque*

*Cargo: Coordinadora grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa*

*Dependencia: Subdirección del Talento Humano*

*E mail: gcolmenares@mintransporte.gov.co*

*Nombre completo: Clara Patricia Olaya*

*Cargo: Coordinadora grupo de Administración de Personal*

*Dependencia: Subdirección del Talento Humano*

*E mail: polaya@mintransporte.gov.co*